اسفندیاری مقدم، علیرضا؛ صابری، محمدکریم (۱۳۹۶). تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی کتابداران بر عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور. *پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۷ (۲)، ۹۴-۱۱۳.

تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی کتابداران بر عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور

علیرضا اسفندیاری مقدم[1]، محمدکریم صابری[2]

تاریخ دریافت: ۹۵/۸/۲۲ تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۰/۶ DOI: 10.22067/riis.v7i2.60267

چکیده

مقدمه: یکی از عوامل مهم در بقا، دوام و پیشرفت یک سازمان، کیفیت و توانمندی نیروی انسانی آن است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی کتابداران بر عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور انجام شده است.

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، پیمایشی از نوع همبستگی است. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد. جهت سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها، از متخصصان موضوعی و به‌منظور بررسی پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل تمام کتابداران کتابخانه‌های عمومی سراسر کشور به تعداد ۵۹۰۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (درجه اطمینان ۹۵ درصد و حاشیه خطای ۵ درصد) و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب، ۳۶۵ نفر به عنوان حجم کل نمونه تعیین شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار اس. پی. اس. اس در قالب آمار توصیفی و استنباطی انجام شد.

یافته‌ها: نتایج آزمون ناپارامتریک اسپیرمن نشان داد بین «آموزش مهارت‌های تخصصی»، «وضعیت پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد»، «وضعیت تفویض اختیار به کتابداران»، «دسترسی به اطلاعات سازمانی» و عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندگانه نیز حاکی از آن بود که ۰/۵۸ از تغییرات در عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور به خاطر تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی کتابداران بوده و سایر تغییرات به عوامل دیگر مربوط می‌شود. همچنین نتیجه آزمون رگرسیون نشان داد که «آموزش مهارت‌های تخصصی» با مقدار ۰/۳۱ بیشترین تأثیر و «پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد» با مقدار ۰/۱۴ کمترین تأثیر را بر عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور دارد.

---

۱. دانشیار علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان، همدان، ایران (نویسنده مسئول)، ali.isfandyari@iauh.ac.ir

۲. استادیار گروه کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، mohamadsaberi@gmail.com

بحث و نتیجه‌گیری: این پژوهش با استفاده از الگوهای توانمندسازی و با رویکردی تحلیلی وضعیت توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی کشور را بررسی کرده و می‌تواند به سیاست‌گذاران و مدیران در بهبود عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور کمک کند.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی، کتابخانه‌های عمومی ایران، کتابداران، عملکرد.

مقدمه

سرمایه انسانی یکی از ابعاد اصلی سرمایه فکری است (Curado, Henriques and Bontis, 2011) سرمایه انسانی به عنوان مبنای سرمایه فکری شامل مجموعه‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها، تجربیات و شایستگی‌های افراد سازمان است (Diez et.al, 2010). سرمایه انسانی اجازه می‌دهد تا کارکنان به عنوان منبعی برای نوآوری و توسعه در سازمان مطرح شوند (Lopez and Cuartas, 2010). سرمایه انسانی متعلق به کارکنان است و می‌تواند از طریق آموزش، توسعه پیدا کند (Liu, 2009). سرمایه انسانی یکی از مهم‌ترین دارایی‌های سازمان است (Lawler, 2009) و می‌تواند به‌عنوان توان بالقوه یک سازمان برای موفقیت آن (Gamerschalg and Moeller, 2011) و منبعی برای کسب مزیت رقابتی سازمان بدل شود (Lawler, 2009) یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر، نیروی انسانی توانمند است Gamerschalg and Moeller, 2011). بنابراین، سازمان‌های موفق سازمان‌هایی هستند که از منابع انسانی توانمند برخوردارند (Nesan and Holt, 2002). از آن‌جایی که منابع انسانی مهم‌ترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شود، تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و کلیه سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (جعفرزاده، ۱۳۸۶). بسیاری از سازمان‌ها راه‌حل این مسئله را اجرای برنامه‌های توانمندسازی کارکنان تشخیص داده و تلاش کرده‌اند زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم نمایند (ایران‌زاده و بابائی‌هروی، ۱۳۸۸). به اعتقاد زیمرمن[۱] (۱۹۹۵) توانمندسازی واژه‌ای است که ارائه تعریف از آن سهل و ممتنع است. هر کسی تصوری از آن در ذهن خود پرورش می‌دهد، اما حقیقتاً افراد کمی به آن اشراف دارند. تاریخچه اولین تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ برمی‌گردد که در آن توانمندسازی را تفویض اختیار در نقش سازمانی فرد می‌دانستند (آقایار، ۱۳۸۲). هدف از توانمندسازی کارکنان، تسهیل دستیابی به اهداف سازمانی، افزایش احساس ارزشمندی کارکنان، ارتقاء مهارت‌ها، روحیه تعاون و کارایی سازمان، ایجاد احساس سودمندی در کارکنان، فراهم

1. Zimmerman

نمودن رضایت شغلی و کاهش اضطراب‌های روحی کارکنان است که در نهایت به بهبود عملکرد سازمان و کسب مزیت رقابتی (پاک‌طینت و فتحی‌زاده، ۱۳۸۷؛ ایران‌زاده و بابائی‌هروی، ۱۳۸۸؛ گست[1]، ۲۰۰۲؛ رایت و همکاران[2]، ۲۰۰۳؛ بلوچی و همکاران[3]، ۲۰۱۰؛ کورشی و همکاران[4]، ۲۰۱۰؛ کان[5]، ۲۰۱۰) منجر می‌شود. براین اساس، سازمان‌ها با داشتن کارکنانی توانمند، متعهد، ماهر و باانگیزه بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. توانمندسازی سالم‌ترین روش برای سهیم نمودن دیگر کارکنان در قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکائی در افراد ایجاد می‌شود و حس مشارکت‌جویی در امور سازمانی افزایش یافته در نهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت (ایران‌زاده و بابائی‌هروی، ۱۳۸۸). در این میان کتابخانه های عمومی به عنوان سازمان‌ها و نهادهای حیاتی جامعه در صورتی می‌توانند وظایف خود را به خوبی انجام دهند که سازمان‌های سالم و پویایی داشته باشند. کتابخانه‌های عمومی به عنوان سازمان و نهادی اجتماعی دارای اهداف و وظایف مشخص و روشنی است. وظیفه اساسی کتابخانه عمومی فراهم کردن منابع برای رفع نیازهای افراد در گروههای مختلف اجتماع است تا با مطالعه آن‌ها آموزش، کسب اطلاعات، لذت و سرگرمی افراد جامعه تأمین و در نتیجه به پیشرفت و رشد فرهنگی جامعه و مبارزه با بیسوادی ثانوی کمک شود. از این لحاظ کتابخانه عمومی را دانشگاه مردم خوانده‌اند و استادان و مدرسان آن نیز کتابدارانند. کتابخانه‌های عمومی مانند سایر نهادها و سازمان‌ها بدون داشتن نیروی انسانی توانمند قادر به پاسخ‌گویی به نیازهای متعدد و روزافزون جامعه و کاربران خود نخواهند بود (رسولی، ۱۳۹۱). کتابداران کتابخانه‌های عمومی، سرمایه‌های انسانی مهمی هستند و نقش اساسی در موفقیت کتابخانه‌ها برای انجام مأموریت‌ها و دستیابی به اهداف‌شان دارند (Koontz and Gubbin, 2010). نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور به عنوان متولی قانونی اداره کتابخانه‌های عمومی ایران در سند چشم انداز ۱۴۰۴، به عنوان نهادی فرهنگی، با هویت اسلامی‌ایرانی، نافذ و اثرگذار بر جامعه، دارای کارکردهای آگاهی‌بخش، اطلاع‌رسانی، آموزشی و ارشادی، زمینه‌ساز ارتقای مطالعه مفید، دارای نیروی انسانی متعهد، متخصص و آموزش دیده معرفی شده است که قصد دارد ضمن کسب جایگاه اول کشور در منطقه، در زمر۱۵ کشور برتر جهان از جهت سرانه فضا، عضو، منابع و امانت کتابخانه‌های قرار گیرد (اسفندیاری‌مقدم و صابری، ۱۳۹۳). پیدایش و ورود فعالیت‌ها و خدماتی نظیر تأسیس

1. Guest
2. Wright et. al
3. Balochi et al
4. Qureshi et. al
5. Khan

«کتابخانه‌های مشارکتی و مستقل»، تأسیس «انجمن خیرین کتابخانه‌ساز»، طرح «اهدای کتاب» طرح «کتاب من»، طرح «ایستگاه مطالعه»، طرح «کاروان کتابخانه صبا»، طرح «نظام جامع تشویق پژوهشگران نهاد»، طرح «شبکه کتابخوانان حرفه‌ای»، طرح «نشست‌های کتابخوان» نمونه‌هایی از اقدامات و فعالیت‌های اخیر کتابخانه‌های عمومی کشور هستند (صابری، باب‌الحوائجی، حریری و محمداسماعیل، ۱۳۹۵). واکاوی این طرح‌ها و مقایسه وضعیت موجود کتابخانه‌های عمومی با سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ (اسفندیاری‌مقدم و صابری، ۱۳۹۳) و استانداردهای ایفلا[1] (صابری و پازوکی، ۲۰۱۵) حاکی از آن است که علی‌رغم اجرای طرح‌ها و برنامه‌های مختلف، موانع و مشکلات فراوانی در رسیدن به شاخص‌های سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، پیشِ روی کتابخانه‌های عمومی کشور قرار دارد و این طرح‌ها و برنامه‌ها با موفقیت چندانی در بهبود وضعیت شاخص‌های سند چشم‌انداز همراه نبوده است. بنابراین، با عنایت به گستردگی کتابخانه‌های عمومی در سراسر کشور و همچنین با توجه به اینکه مأموریت مهم و اصلی کتابخانه‌های عمومی، رسیدن به شاخص‌های سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ است، توجه به سرمایه انسانی و استفاده از توانایی‌های کتابداران برای عرضه خدمات فرهنگی مفیدتر و مطلوب‌تر، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است و این کتابخانه‌ها بدون داشتن نیروی انسانی متعهد، متخصص و آموزش دیده، قادر به پاسخ‌گویی به نیازهای متعدد و روزافزون جامعه و ارتقای شاخص‌های سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ نخواهند بود. از این‌رو پژوهش حاضر در نظر دارد ضمن بررسی وضعیت توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی کشور به بررسی تأثیر مؤلفه‌های توانمند سازی کتابداران بر عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور بپردازد.

مدل مفهومی تحقیق

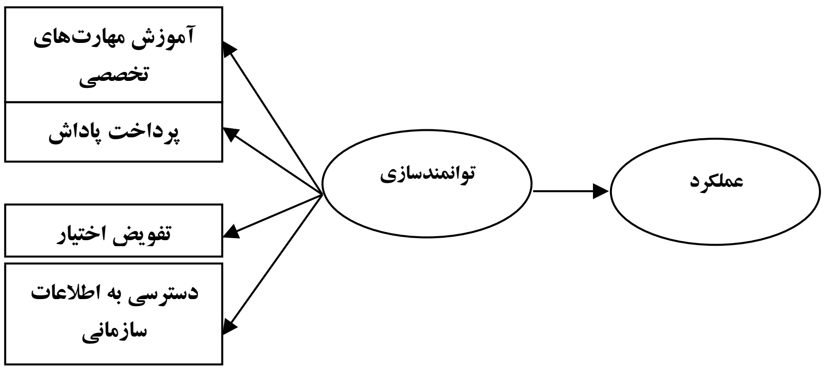
یکی از مسائلی که در دو دهه اخیر بیشتر از گذشته مورد توجه مدیران بوده، توانمندسازی کارکنان است (موسی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۰). توانمندسازی خیلی سریع به‌عنوان یک مفهومِ مهم مورد توجه قرار گرفت، به این دلیل که به‌طور بالقوه بر پیامدهایی اثر می‌گذارد که برای فرد و سازمان سودمند است (هان، مون و یون[2]، ۲۰۰۹). در حال حاضر، علاقه‌مندی فزاینده‌ای نسبت به این مفهوم نزد نظریه‌پردازان و مدیران وجود دارد (موی و هنکین[3]، ۲۰۰۶). این علاقه‌مندی و توجه از عواملی نظیر نقش توانمندسازی در بهبود عملکرد، ترویج فرهنگ یادگیری و افزایش اثربخشی و انگیزه منابع انسانی ناشی

1. IFLA Standards
2. Han, Moon andYun
3. Moye and Henkin

می‌شود (بارانی، افخمی اردکانی و رادمرد، ۱۳۹۱). در ادبیات و متون مدیریت، تعریف معین و پذیرفته‌شده‌ای که همگان روی آن اتفاق نظر داشته باشند وجود ندارد. بنابراین تعاریف توانمندی از تنوع زیادی برخوردار است (قربانی‌زاده و خالقی‌نیا، ۱۳۸۸؛ دینتی، بریمن و پرایس[1]، ۲۰۰۲؛ گین و دِکل[2]، ۲۰۰۵). تا کنون محققان بسیاری در زمینه توانمندسازی به تحقیق پرداخته و تعاریف متفاوتی از توانمندسازی ارائه نموده‌اند. از نگاه اسکات و ژافه[3] (۱۳۸۴) توانمندسازی، فرآیند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرآیند به کارکنان کمک می‌شود تا حس اعتمادبه‌نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه‌های درونی افراد می‌انجامد. اسکات و ژافه (۱۳۸۷) همچنین معتقدند که توانمندسازی، تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم‌گیری‌هایی است که بر فعالیت آن‌ها تأثیرگذار است. از طریق فرآیند توانمندسازی می‌توان به کارکنان فرصت داد تا ایده‌های خوبی آفریده و به آن جامه عمل بپوشانند. به اعتقاد ساجدی و امیدواری (۱۳۸۶) توانمندسازی کارکنان یکی از فنون مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی است. بوگلر و سومچ[4] (۲۰۰۴) معتقدند که توانمندسازی، باور فردی است که به وسیله آن مهارت‌ها و دانش‌های افراد بهبود می‌یابد و بر طبق آن عمل می‌کنند. از نظر دراکر[5] (۲۰۰۹) توانمندسازی کارکنان موجب می‌شود که کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود ببالند. به اعتقاد ایوان و لیندسای[6] (۲۰۱۰) توانمندسازی، واگذار کردن مسئولیت‌های جدید به مدیران است و آن‌ها باید استعداد و توانایی کارکنان را توسعه دهند، آن‌ها را به خطرجویی ترغیب کنند و موفقیت‌ها را به رسمیت بشناسند. براساس تعاریف ارائه شده، رویکردهای توانمندسازی شامل سه رویکرد ارتباطی، انگیزشی و شناختی است. در رویکرد ارتباطی، توانمندسازی فرایندی است که طی آن مدیر قدرت خود را با زیردستانش تقسیم می‌کند، به‌عبارت‌دیگر، در این رویکرد توانمندسازی همان تفویض اختیار است. در رویکرد انگیزشی، هر راهبردی که به «افزایش حق تعیین فعالیت‌های کاری»، «خود تصمیم‌گیری» و نهایتاً «کفایت نفس» کارکنان بیانجامد، توانمندسازی آن ها را به دنبال خواهد داشت. با این فرض، توانمندسازی عبارت است از فرایند تقویت شایستگی افراد سازمان از طریق شناسایی و حذف شرایطی که باعث احساس بی‌قدرتی در آن‌ها می‌شود. در نهایت،

1. Dainty, Bryman and Price
2. Gagne and Decl
3. Scott and Jaffe
4. Bogler and Somech
5. Drucker
6. Evans and Lindsay

براساس رویکرد شناختی، توانمندسازی، فرایند «افزایش انگیزش درونی برای انجام وظایف محوله» است. این فرایند به تجارب مثبتی اشاره دارد که افراد به طور مستقیم از انجام وظایفشان کسب می‌کنند. این تجارب، انگیزش درونی را برای اجرای وظایف محوله برمی‌انگیزد و سرانجام افزایش رضایتمندی را به دنبال دارد (طبرسا و آهنگر، ۱۳۸۷). با عنایت به رویکردهای توانمندسازی باید پذیرفت که از عوامل مهمِ بقا و حیات سازمان‌ها، توانمندی‌سازی نیروی انسانی است. به‌عبارت دیگر، اهمیت منابع انسانی به مراتب از فناوری‌های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است و تأثیر به‌سزایی در عملکرد سازمان‌ها دارد (قربانی‌زاده و خالقی‌نیا، ۱۳۸۸). بررسی مطالعات صورت گرفته در حوزه توانمندسازی (بیانی، ۱۳۸۷؛ گرجی، ۱۳۸۹؛ صمدی و سوری، ۱۳۸۹؛ عسکراوغلی و عابدی، ۱۳۹۲؛ علیزاده، ۱۳۹۲؛ مرادی چالشتری و همکاران، ۱۳۹۲؛ نصیری ولیک‌بنی، قلتاش و سرچهانی، ۱۳۹۴؛ قربانی و بگ‌زاده، ۱۳۹۴؛ گارنت[1]، ۲۰۰۴) نشان می‌دهد بین توانمندسازی و عملکرد شغلی و سازمانی رابطه وجود دارد و توانمندسازی کارکنان به بهبود عملکرد سازمان منجر می‌شود. بر این اساس، مدل مفهومی تحقیق با الهام از الگوهای توانمندسازی کارکنان (کانگر و کانونگو[2]، ۱۹۸۸؛ توماس و ولتهوس[3]، ۱۹۹۰؛ بلانچارد و همکاران[4]، ۲۰۰۳؛ چن و همکاران[5]، ۲۰۰۴؛ چن و چنگ[6]، ۲۰۱۲) طراحی شد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

مطابق مدل مفهومی تحقیق (شکل ۱)، فرضیه‌های زیر برای این تحقیق درنظر گرفته شد.

1. Garret
2. Conger and Kanungo
3. Thomas and Velthouse
4. Blanchard and et. al
5. Chen and et. al
6. Chen and Cheng

فرضیه اصلی پژوهش: بین «توانمندسازی کتابداران» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» رابطه مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه فرعی اول: بین «آموزش مهارت‌های تخصصی» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» رابطه مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین «پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» رابطه مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین «تفویض اختیار به کتابداران» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» رابطه مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین «دسترسی به اطلاعات سازمانی» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» رابطه مستقیم و معناداری دارد.

روش‌شناسی

به‌طورکلی، روش پژوهش را می‌توان باتوجه‌به دو ملاک هدف پژوهش و نحوه گردآوری داده‌ها تقسیم‌بندی کرد. بر این اساس، پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از منظر شیوه گردآوری داده‌ها، پیمایشی از نوع همبستگی است. بر اساس آخرین آمار سامانه فراگیـر آموزش نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور (سال ۱۳۹۵)، جامعه آماری پژوهش شامل کتابداران کتابخانه‌های عمومی ۳۱ استان کشور به تعداد ۵۹۰۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (درجه اطمینان ۹۵ درصد و حاشیه خطای ۵ درصد)، ۳۶۵ نفر به عنوان حجم کل نمونه تعیین شد. به اعتقاد (بلیکی، ۱۳۸۹) در پژوهش‌های سازمانی معمولا از از دو روشِ نمونه‌گیری تصادفی ساده و یا نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده می‌کنند. از آنجایی که هدف پژوهش حاضر تعمیم یافته‌های نمونه به کل جامعه پژوهش بود و فهرست به روزی از کلیه کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور وجود داشت، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب استفاده شد. انتخاب روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب، حضور متناسب زیرگروه‌های مهم سازمان (استان‌های کشور) را تضمین می‌کند و در مقایسه با نمونه‌گیری تصادفی ساده، از طریق کاهش خطای نمونه‌گیری، دقت یافته‌های پژوهش را افزایش می‌دهد (ادواردز و دیگران، ۱۳۸۴). برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه سه بخشی با ۳۲ گویه استفاده شد. بخش اول مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی (سؤال ۱ تا ۸)، بخش دوم مربوط به سؤالات توانمندسازی کتابداران (سؤالات ۹،۱۰،۱۱: آموزش مهارت‌های تخصصی- سؤالات ۱۲،۱۳،۱۴: پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد- سؤالات ۱۵،۱۶،۱۷: تفویض اختیار- سؤالات ۱۸،۱۹،۲۰: دسترسی به اطلاعات سازمانی) و بخش سوم به عملکرد کتابخانه‌های عمومی

(سؤالات ۲۱،۲۲،۲۳: تحول برنامه ها- سؤالات ۲۴، ۲۵،۲۶: اثربخشی فعالیت‌ها- سؤالات ۲۷، ۲۸، ۲۹: رضایت ارباب رجوع- سؤالات ۳۰، ۳۱، ۳۲: رضایت شغلی کارکنان) اختصاص داشت. درجه‌بندی این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای بود. جهت تجزیه و تحلیل و نمره‌گذاری این پرسش‌نامه و مؤلفه‌های آن و تبدیل پاسخ‌های کیفی به مقادیر کمی از روش وزن‌دهی (کاملاً مخالفم=۱، مخالم=۲، متوسط=۳، تاحدودی موافقم=۴، موافقم کاملاً موافقم=۵) استفاده شد. برای قضاوت در مورد مطلوبیت هرکدام از مؤلفه‌های پرسش‌نامه از طیف استاندارد ارزیابی حجازی، بازرگان و اسحاقی (۱۳۸۷) استفاده گردید. در این طیف، اگر میانگین مؤلفه‌های مورد نظر بین ۱ تا ۲/۳۳ باشد وضعیت نامطلوب، چنانچه این میانگین بین ۲/۳۳ تا ۳/۶۶ باشد وضعیت نسبتاً مطلوب و چنانچه این میانگین بین ۳/۶۶ تا ۵ باشد وضعیت مؤلفه‌های مورد بررسی مطلوب ارزیابی می‌شود. جهت سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها، از نظرات متخصصان موضوعی استفاده شد. پرسش‌نامه‌های پژوهش جهت سنجش روایی به ۱۰ نفر از متخصصان ارسال شد. پس از انجام اصلاحات مورد نیاز، جهت گردآوری اطلاعات مورد استفاده قرار گرفت. به‌منظور سنجش پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده برای پرسش‌نامه توانمندسازی کتابداران ۰/۸۹ و برای پرسش‌نامه عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور ۰/۹۱ به‌دست آمد. در نهایت، پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار اس. پی. اس. اس[1] و روش‌های مناسب آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

ابتدا با استفاده از آمار توصیفی، وضعیت مؤلفه‌های توانمندسازی کتابداران و مؤلفه‌های عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۱ وضعیت توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی کشور و چهار مؤلفه آن را نشان می‌دهد.

جدول ۱. وضعیت متغیر توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی کشور

مؤلفه / متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد	وضعیت
آموزش مهارت‌های تخصصی	۳۶۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۷۹	۰/۹۱	نسبتاً مطلوب
پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد	۳۶۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۱۶	۰/۸۷	نامطلوب
تفویض اختیار	۳۶۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۳۴	۰/۸۶	نسبتاً مطلوب
دسترسی به اطلاعات سازمانی	۳۶۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۵۹	۰/۸۱	نسبتاً مطلوب
توانمندسازی کتابداران	۳۶۵	۱/۰۰	۴/۸۳	۲/۴۷	۰/۷۱	نسبتاً مطلوب

1.SPSS

همان‌طوری‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، متغیر توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی کشور با میانگین ۲/۴۷ در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد. طبق داده‌های جدول ۱، از بین چهار مؤلفه توانمندسازی کتابداران، مؤلفه «پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد» با میانگین ۲/۱۶ در وضعیت نامطلوب و سایر مؤلفه‌های توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی کشور در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارند. در جدول ۲ اطلاعات توصیفی متغیر عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور و چهار مؤلفه آن ارائه شده است.

جدول ۲. وضعیت متغیر عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور

مؤلفه / متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد	وضعیت
تحول برنامه‌ها	۳۶۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۲	۰/۸۳	نسبتاً مطلوب
اثربخشی فعالیت‌ها	۳۶۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۸۲	۰/۹۲	نسبتاً مطلوب
رضایت ارباب رجوع	۳۶۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۲	۰/۹۶	نسبتاً مطلوب
رضایت شغلی کتابداران	۳۶۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۲۳	۰/۹۵	نسبتاً مطلوب
عملکرد کتابخانه‌ها	۳۶۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۵	۰/۸۲	نسبتاً مطلوب

بر اساس داده‌های جدول ۲، متغیر عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور با میانگین ۳/۰۵ در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد. همچنین، تمام مؤلفه‌های عملکرد کتابخانه‌ها یعنی «تحول برنامه‌ها»، «اثربخشی فعالیت‌ها»، «رضایت ارباب رجوع» و «رضایت شغلی کتابداران» دارای وضعیت نسبتاً مطلوب (میانگین بین ۲/۸۲ تا ۳/۲۳) هستند.

یکی از روش‌ها برای تشخیص نرمال بودن متغیرها، استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف[1] است. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان داد معیار تصمیم برای دو متغیر «توانمندسازی کتابداران» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است. در نتیجه کجی داده‌ها رد و نرمال بودن آن‌ها تأیید شد. بنابراین، برای بررسی فرضیه اول پژوهش از آزمون پارامتریک (پیرسون) استفاده شد. نتیجه آزمون کلموگروف اسمیرنوف همچنین نشان داد معیار تصمیم برای چهار متغیر «آموزش مهارت‌های تخصصی»، «پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد»، «تفویض اختیار» و «دسترسی به اطلاعات سازمانی» کوچک‌تر از ۰/۰۵ است. بنابراین، کجی داده‌ها تأیید و نرمال بودن آن‌ها رد شد. بر این اساس، به‌منظور بررسی فرضیه دوم، سوم، چهارم و پنجم پژوهش از آزمون ناپارامتریک (اسپیرمن) استفاده شد.

1. Kolmogorov–Smirnov test

فرضیه اصلی پژوهش: بین «توانمندسازی کتابداران» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» رابطه مستقیم و معناداری دارد.

در جدول ۳، نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین «توانمندسازی کتابداران» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» ارائه شده است.

جدول ۳. آزمون همبستگی پیرسون

متغیرها	عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور		
	ضریب همبستگی	معیار تصمیم	تعداد
توانمندسازی کتابداران	۰/۷۳۳	۰/۰۰۰	۳۶۵

همان‌طورکه اطلاعات آزمون پیرسون (جدول ۳) نشان می‌دهد ضریب همبستگی دو متغیر «توانمندسازی کتابداران» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» برابر با **۰/۷۳۳** و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۵<۰/۰۰۰). بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود و می‌توان گفت بین دو متغیر «توانمندسازی کتابداران» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین «آموزش مهارت‌های تخصصی» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» رابطه مستقیم و معناداری دارد.

طبق نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن (جدول ۴)، با توجه به اینکه ضریب همبستگی متغیرهای «آموزش مهارت‌های تخصصی» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» برابر با **۰/۶۵۸** و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۵<۰/۰۰۰)، فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود. بنابراین، بین مؤلفه آموزش مهارت‌های تخصصی کتابداران و عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

جدول ٤. آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیرها	عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور		
	ضریب همبستگی	معیار تصمیم	تعداد
آموزش مهارت‌های تخصصی	۰/۶۵۸	۰/۰۰۰	۳۶۵

فرضیه فرعی دوم: بین «پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» رابطه مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۵ اطلاعات آزمون همبستگی ناپارامتریک اسپیرمن را برای بررسی رابطه بین مؤلفه پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد و عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور نشان می‌دهد.

جدول ۵. آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیرها	عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور		
	ضریب همبستگی	معیار تصمیم	تعداد
پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد	۰/۵۶۶	۰/۰۰۰	۳۶۵

همان‌طورکه در جدول ۵ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی برابر با ۰/۵۶۶ و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۰۰<۰/۰۵)، در نتیجه فرضیه فرعی دوم تأیید می‌شود و می‌توان گفت بین مؤلفه وضعیت پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد کتابداران و عملکرد کتابخانه‌های عمومی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین «تفویض اختیار به کتابداران» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» رابطه مستقیم و معناداری دارد.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن (جدول ۶)، ضریب همبستگی برابر با ۰/۶۳۴ و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۰۰<۰/۰۵)، بنابراین فرضیه فرعی سوم مبنی بر اینکه بین تفویض اختیار به کتابداران و عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، تأیید می‌شود.

جدول ٦. آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر	عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور		
	ضریب همبستگی	معیار تصمیم	تعداد
تفویض اختیار به کتابداران	۰/۶۳۴	۰/۰۰۰	۳۶۵

فرضیه فرعی چهارم: بین «دسترسی به اطلاعات سازمانی» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» رابطه مستقیم و معناداری دارد.

همان‌طورکه در جدول ۷ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی دو متغیر «دسترسی به اطلاعات سازمانی» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» برابر با ۰/۶۴۲ بوده که این مقدار همبستگی در سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ قرار دارد (۰/۰۰۰<۰/۰۵). در نتیجه، فرضیه فرعی چهارم تأیید می‌شود.

جدول ۷. آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر	عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور		
	ضریب همبستگی	معیار تصمیم	تعداد
توانمندسازی کتابداران	۰/۶۴۲	۰/۰۰۰	۳۶۵

پس از آزمون فرضیات پژوهش، به‌منظور بررسی میزان تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی کتابداران بر عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. همان‌طورکه اشاره شد

مؤلفه‌های متغیر توانمندسازی کتابداران نرمال نبودند لذا لگارتیم متغیرها برای آزمون رگرسیون چندگانه بکار گرفته شد. در ادامه، برای انجام آزمون رگرسیون از روش پس‌رو[1] استفاده شد و چهار مؤلفه توانمندسازی کتابداران (آموزش مهارت‌های تخصصی، پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد، تفویض اختیار و دسترسی به اطلاعات سازمانی) وارد مدل شدند. از آنجایی که سطح معناداری هر چهار مؤلفه کوچک‌تر از ۰/۱۰ بود لذا همه آن‌ها در مدل باقی ماندند.

جدول ۸. خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین چندگانه (R^2)	ضریب تعیین چندگانه تعدیل شده	خطای معیار تخمین	مقدار آماره دوربین- واتسون
۰/۷۶۱	۰/۵۷۹	۰/۵۷۴	۰/۱۹۸۲	۱/۷۷۷

جدول ۸ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی مدل برابر با ۰/۷۶ است. به عبارتی، بین چهار مؤلفه متغیر توانمندسازی کتابداران و عملکرد کتابخانه‌ها رابطه وجود دارد. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۵۸ از تغییرات در عملکرد کتابخانه‌ها به خاطر تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی کتابداران بوده و سایر تغییرات به عوامل دیگر مربوط می‌شود.

جدول ۹. ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معنی‌داری
	B	خطای معیار استاندارد	Beta		
مقدار ثابت	۰/۴۱۷	۰/۰۳۳	-	۱۲/۴۸۵	۰/۰۰۰
آموزش مهارت‌های تخصصی	۰/۲۵۵	۰/۰۳۵	۰/۳۰۷	۷/۳۱۵	۰/۰۰۰
پرداخت پاداش برمبنای عملکرد	۰/۱۰۱	۰/۰۳۲	۰/۱۴۲	۳/۱۵۷	۰/۰۰۲
تفویض اختیار	۰/۱۶۸	۰/۰۳۹	۰/۲۲۲	۲/۲۶۹	۰/۰۰۰
دسترسی به اطلاعات سازمانی	۰/۲۳۳	۰/۰۴۱	۰/۲۶۴	۵/۶۴۹	۰/۰۰۰

خروجی اصلی آزمون رگرسیون، جدول ۹ است. در این جدول، ستون بتا نشان‌دهنده میزان تأثیرگذاری متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته است. همانطوری که در جدول ۹ مشاهده می‌شود «آموزش مهارت‌های تخصصی» با مقدار ۰/۳۱ بیشترین تأثیر و «پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد» با مقدار ۰/۱۴ کمترین تأثیر را بر عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور دارد.

1. Backward Method

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با هدف بررسی تأثیر مؤلفه های توانمندسازی کتابداران بر عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور انجام شد. نتایج بررسی وضعیت مؤلفه‌های توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی کشور نشان داد متغیر توانمندسازی در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد. مرور ادبیات مدیریت نشان می‌دهد که یکی از فنون مؤثر برای ارتقای بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنان در زمینهٔ اهداف سازمانی، توانمندسازی کارکنان است. طبق تحقیق انجام شده منوریان و نیازی (۱۳۸۵) و نظریات کوئین و اسپریتزر[1] (۱۹۹۷)، وتن و کمرون[2] (۱۹۹۸)، توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) هر چه اهداف یک سازمان روشن‌تر باشد و کارکنان چشم‌انداز روشنی از کار خود داشته باشند عملکرد بهتری مشاهده خواهد شد و توانمندی افراد نیز افزایش می‌یابد. براساس نظریه مدیریت بر مبنای هدف، چنانچه کارکنان در تعیین هدف مشارکت و مسئولیت بیشتری را تقبل نمایند با رضایت بیشتر کار را دنبال می‌کنند. همچنین می‌توان گفت مهمترین عامل در توانمندسازی کارکنان، مدیر سازمان است. زیرا مدیر هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم تمام عوامل محیط سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مدیر با تفویض اختیار و قدرت بیشتر به کارکنان، ایجاد فرهنگ کارگروهی و فراهم نمودن جو مشارکتی و با حذف شرایطی که موجب بی‌قدرتی کارکنان شده است، بستر لازم را برای توانمندسازی افراد فراهم می‌کند (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵).

نتایج حاصل از تحلیل وضعیت مؤلفه‌های عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور حاکی از آن بود که تمام مؤلفه‌های عملکرد کتابخانه‌ها یعنی «تحول برنامه‌ها»، «اثربخشی فعالیت‌ها»، «رضایت ارباب رجوع» و «رضایت شغلی کتابداران» در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارند. مرور ادبیات حوزه عملکرد نشان می‌دهد که رابطه بین عملکرد و رضایت شغلی، مثبت و پایدار است و یادآور این جمله است که عملکرد و بازدهی کارگر یا کارمند شادوسرحال زیاد است. بنابراین کتابخانه‌های عمومی برای افزایش بازدهی و بهبود عملکرد کتابداران باید رضایت شغلی آن‌ها را افزایش دهند تا اثربخشی فعالیت‌ها که طبق این پژوهش در حد نسبتاً مطلوب بود، افزایش یابد و به حد مطلوب و عالی برسد.

آزمون فرضیه اصلی پژوهش نشان داد بین «توانمندسازی کتابداران» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش گرجی (۱۳۸۹)، صمدی و سوری (۱۳۸۹)، عسکراوغلی و عابدی (۱۳۹۲)، علیزاده (۱۳۹۲)، مرادی چالشتری و همکاران

1. Quinne and Speritzer
2. Whetten and Comeron

(۱۳۹۲)، نصیری ولیک‌بنی، قلتاش و سرچهانی (۱۳۹۴)، قربانی و بگ‌زاده (۱۳۹۴)، گارنت (۲۰۰۴) همخوانی داشت. وجود رابطه مستقیم و معنادار بین «توانمندسازی کتابداران» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» حاکی از آن است که هر چه توانمندسازی کتابداران در کتابخانه‌ها بیشتر باشد، میزان عملکرد کتابخانه‌ها بهتر خواهد شد. بر این اساس، لازم است سیاستگذاران و مدیران کتابخانه‌های عمومی کشور به راهکارهای افزایش توانمندسازی در قالب چهار مؤلفه «تفویض اختیار به کتابداران»، «پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد»، «آموزش مهارت‌های تخصصی» و «دسترسی به اطلاعات سازمانی» توجه ویژه‌ای داشته باشند. از این‌رو، برنامه‌ریزی برای بخش‌های مختلف کتابخانه‌ها، اجازه اظهار نظر و پیشنهاد به کتابداران، ارتقای سازمانی بر اساس توانمندی کتابداران، رعایت اصل شایسته‌سالاری در انتصاب پست‌های مدیریتی، بهبود فرایندهای کاری، ارتقای کار گروهی، شفافیت وظایف و مسئولیت‌های کتابداران و... از جمله گام‌های اساسی جهت افزایش توانمندسازی کتابداران و پیشبرد اهداف کتابخانه‌ها به‌شمار می‌آیند.

طبق نتیجه فرضیه فرعی اول، بین مؤلفه آموزش مهارت‌های تخصصی کتابداران و عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور رابطه مستقیم و معناداری وجود داشت. این نتیجه با یافته‌های فوکس[1] (۱۹۹۸)، قنبری (۱۳۸۵)، مهرانگیز (۱۳۸۸)، کیاکجوری و قدوسی (۱۳۹۱) مطابقت داشت. باتوجه به وجود رابطه معنادار بین مؤلفه آموزش مهارت‌های تخصصی کتابداران و عملکرد کتابخانه‌های عمومی، پیشنهاد می‌شود مدیران کمیته‌ای جهت آموزش کارکنان که باعث ارتقاء آن‌ها می‌شود، ایجاد کنند و در جهت آموزش مرتبط با شغل کارکنان تلاش کنند. همچنین، پیشنهاد می‌شود که برای کارکنان دوره‌های آموزش ضمن خدمت برگزار شود، کارکنان به ادامه تحصیلات عالی تشویق شوند و برای کارکنان دوره‌های آموزشی هماهنگ و متناسب با خصوصیات فراگیر و اهداف کتابخانه‌ها برگزار شود.

فرضیه فرعی دوم نشان داد بین مؤلفه وضعیت پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد کتابداران و عملکرد کتابخانه‌های عمومی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های محمدی (۱۳۸۰)، گرجی (۱۳۸۹)، بارانی، افخمی اردکانی و رادمرد (۱۳۹۱) همخوانی داشت. به اعتقاد متخصصان مدیریت، پاداش نقش مهمی در فرایند توانمندسازی کارکنان ایفا می‌کند و پاداش‌ها، به ویژه آن‌هایی که همراه با تحسین و قدردانی مدیران عالی هستند، به افراد احساس شخصیت داده و آن‌ها را بر می‌انگیزند تا از پتانسیل‌هایشان برای عملکرد بهتر استفاده کنند. بنابراین اگر برنامه‌های پاداش مبتنی بر عملکرد به خوبی

1. Fox

اجرا گردند می‌توانند تغییرات سازمانی را بهبود و یک موقعیت «برد- برد» هم برای کارکنان و هم برای مدیران بوجود می‌آورند. پاداش‌ها می‌توانند حاصل این پیغام برای افراد باشند که چه چیزی برای سازمان حائز اهمیت است و از این رو رفتار افراد به میزان زیادی تحت تأثیر شیوه‌ای که رفتار افراد ارزیابی و پاداش داده می‌شود قرار می‌گیرد (سودمند و نصرزاده گروی، ۱۳۸۶). همچنین، پیشنهاد می‌شود پاداشی که به کتابداران در ازای تصمیم‌گیری و اجرای درست برنامه‌ها داده می‌شود باید در مراسمی رسمی و با حضور تمام کارکنان اعطا گردد تا دیگر کارکنان در مورد اینکه قدردانی به‌موقع از فعالیت‌شان صورت خواهد پذیرفت اطمینان یابند و مسئولیت تصمیمات و برنامه‌های خود را بر عهده گیرند. این اقدام موجب افزایش اعتماد به نفس، تحکیم و تقویت توانمندی شغلی کتابدارانی که مورد تشویق قرار می‌گیرند، خواهد شد.

بر اساس نتیجه فرضیه فرعی سوم، بین «تفویض اختیار به کتابداران» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» رابطه مستقیم و معناداری وجود داشت. این نتیجه با نتیجه پژوهش‌های بیانی (۱۳۸۷)، گرجی (۱۳۸۹)، محمدی (۱۳۸۰)، کیاکجوری و قدوسی (۱۳۹۱) مطابقت داشت. با عنایت به نتیجه این فرضیه، لازم است مدیران و مسئولان کتابخانه‌ها به کتابداران اعتماد کنند و به آن‌ها بازخوردهای مثبت بدهند و به هیچ عنوان آن‌ها را تحقیر نکنید و همیشه به آن‌ها بگویند که خواستن توانستن است و با توجه به توانایی کتابداران به آن‌ها تفویض اختیار کنند.

فرضیه فرعی چهارم نشان داد بین «دسترسی به اطلاعات سازمانی» و «عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور» رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بر اساس نتیجه فرضیه فرعی چهارم پژوهش پیشنهاد می‌شود کتابداران به‌طور دقیق با وظایف شغلی خود، وظایف بخش‌های مختلف سازمان، افراد، خط مشی‌ها و روش‌های کاری آشنا شوند و اطلاعات سازمانی آن‌ها نیز به صورت مستمر و مداوم روزآمد شود. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود مدیران کتابخانه‌ها دانش مرتبط با مسئولیت کتابداران و کارکنان را در اختیار آن‌ها قرار دهند، به‌طوری که آن‌ها پس از کسب اطلاعات سازمانی و دانش مرتبط با شغل خود و احساس توانمندی در خود، اجازه داشته باشند در وظایف شغلی خود تصمیم بگیرند. نتایج این پژوهش نشان داد، بین مؤلفه‌های توانمندسازی کتابداران و عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بنابراین، نظر به اهمیت توانمندسازی و نقش آن در بهبود عملکرد، پیشنهاداتی به شرح ذیل جهت پژوهش‌های آینده ارائه شده است:

- شناسایی موانع توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی

– طراحی مدل توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی
– طراحی مدل عملکرد سازمانی کتابخانه‌های عمومی
– بررسی رابطه بین توانمندسازی کتابداران و متغیرهای جمعیت‌شناختی

فهرست منابع

آقایار، سیروس (۱۳۸۲). توانمندسازی روش نوین در محیط رقابتی. *ماهنامه تدبیر*. شماره ۱۳۵، ۲۸.

ادواردز، جک. ای.؛ تامپسون، ماری. دی؛ رزن، پل (۱۳۸۴). *تحقیق پیمایشی: راهنمای عمل*. ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

اسفندیاری‌مقدم، علیرضا؛ صابری، محمدکریم (۱۳۹۳). مقایسه وضعیت کتابخانه‌های عمومی استان همدان با سند چشم‌انداز نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در افق ایران ۱۴۰۴. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۰ (۴)، ۶۴۳-۶۵۹.

اسکات، سینتیا؛ ژافه، دنیس (۱۳۸۴). *توانا‌سازی کارکنان*. ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی. کرج: انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ دوم.

اسکات، سینتیا؛ ژافه، دنیس (۱۳۸۷). *توانمندسازی کارکنان*. ترجمه داریوش افروز. تهران: انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ اول.

ایران‌زاده، سلیمان؛ بابائی‌هروی، صادق (۱۳۸۸). *توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های نوین*، تبریز: انتشارات فروزش، چاپ اول.

بارانی، صمد؛ افخمی اردکانی، مهدی؛ رادمرد، سیدقادر (۱۳۹۱). بررسی عوامل سازمانی زمینه‌ساز توانمندسازی کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت. *فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج*، ۷ (۲۰)، ۶۵-۷۵.

بلیکی، نورمن (۱۳۸۹). *طراحی پژوهش‌های اجتماعی*. ترجمه حسن چاوشیان. تهران: نشر نی.

بیانی، مریم (۱۳۸۷). *ارزیابی تأثیر توانمندسازی بر عملکرد کارکنان شرکت مخابرات استان گلستان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد.

پاک‌طینت، اقبال؛ فتحی‌زاده، علیرضا (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان: ضرورت‌ها و راهکارها. *(پژوهشگر) فصلنامه مدیریت*، ۵ (۱۱)، ۳۳-۴۷.

حجازی، یوسف؛ بازرگان، عباس؛ اسحاقی، فاخته (۱۳۸۷). *راهنمای گام به گام ارزیابی درونی کیفیت در نظام دانشگاهی*. تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.

جعفرزاده، محمدرحیم (۱۳۸۶). الگوی انتقالی در ارزیابی اثربخشی آموزش کارکنان، *ماهنامه تدبیر*، سال هجدهم، شماره ۱۸۶، ۴۳-۴۸.

رسولی، بهروز (۱۳۹۱). بررسی ارتباط میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با میزان رضایت و استرس شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران: مطالعه‌ای مقایسه‌ای. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی. دانشگاه تهران.

ساجدی، فضل‌الله؛ امیدواری، اعظم (۱۳۸۶). کارکنان توانمند و سازمان‌های امروز. *ماهنامه تدبیر*، ۱۸ (۱۸۱)، ۶۵-۶۷.

سودمند، روزبه؛ نصرزاده‌گروی، مهدی (۱۳۸۶). *توانمندسازی منابع انسانی گامی بلند در اجرای اثربخش مدیریت عملکرد*. سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد. تهران: جهاد دانشگاهی.

صابری محمدکریم، باب الحوائجی، فهیمه؛ حریری، نجلا؛ محمداسماعیل، صدیقه (۱۳۹۵). مدل‌یابی تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۲ (۱)،۵۳-۷۲.

صمدی، عباس؛ مهرداد، و سوری (۱۳۸۹). تأثیر توانمندسازی نیروی انسانی در عملکرد کارکنان اداره کل تعاون استان همدان. *تعاون*، ۲۱ (۱)، ۱۴۳-۱۵۴.

کیاکجوری، داود؛ قدوسی، محمدمصطفی (۱۳۹۱). بررسی، تبیین و طراحی مدل توانمندسازهای منابع انسانی در واحدهای دانشگاهی با استفاده از مدل معادلات ساختاری. *پژوهشگر (فصلنامه مدیریت)*، ۹ (۱).

گرجی، محمدباقر (۱۳۸۹). ارزیابی تاثیر توانمندسازی بر عملکرد کارکنان. *پژوهشگر (مدیریت)*. ۷ (۱۷)، ۳۸-۴۸.

عبداللهی، بیژن؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). *توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی)*، تهران: نشر ویرایش.

عسکراوغلی، ناصر؛ عابدی، رحیم (۱۳۹۲). *رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی*. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. قم: دانشگاه پیام نور.

علیزاده، فاطمه (۱۳۹۲). بررسی اثر توانمندسازی بر عملکرد کارکنان اداره کل استاندارد استان تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز- دانشکده مدیریت و حسابداری.

محمدی، محمد (۱۳۸۰). ارزیابی راههای توانمندسازی کارکنان دانشگاه بیرجند. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.

مرادی چالشتری، جواد؛ جمالی گله، محمود؛ نوروزیان قهفرخی، سهیلا؛ مرادی، محمدرضا (۱۳۹۲). *بررسی رابطه بین توانمندسازی، خودکارآمدی و عملکرد شغلی کارکنان فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران*. دومین کنگره بین‌المللی علم و فوتبال. تهران: آکادمی ملی فوتبال ایران.

منوریان، عباس؛ نیازی، حمیدرضا (۱۳۸۵). عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشگاه تهران. دانشکده مدیریت.

موسی‌خانی، مرتضی؛ رنگریز، حسن؛ نایبی، محمدامین؛ حسن‌خانی، مهدی (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین توانمندسازی کارکنان و تحقق بانکداری الکترونیکی. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۷، ۱-۷.

مهرانگیز، اسماعیل (۱۳۸۸). نقش روش‌های توانمندسازی بر افزایش عملکرد کارکنان دانشگاه پیام نور استان گلستان. پایان نامه کارشناسی ارشد.

قربانی، رامین؛ بگ‌زاده، شهرام (۱۳۹۴). *بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی کارکنان در گمرک بازرگان*. اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات فارس.

قربانی‌زاده، وجه‌اله؛ خالقی‌نیا، شیرین (۱۳۸۸). نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*. ۱ (۲)، ۸۵-۱۰۵.

قنبری، حسین (۱۳۸۵). بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی در شرکت بهره‌برداری و توزیع آب گلستان. مرکز آموزش مدیریت دولتی استان گلستان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه بیرجند.

طبرسا، غلامعلی؛ آهنگر، نرگس (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان: محتوا، ماهیت، روشها و کارکردها. چشم*انداز مدیریت*. ۲۹، ۶۸ – ۵۱.

نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ قلتاش، عباس؛ سرچهانی، زهرا (۱۳۹۴). رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان فارس. *دوفصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*. ۴ (۲)، ۶۳-۹۰.

Balochi, Q. B., Ali, N., Kiani, T. S., Ahsan, A. and Mufty, A. (2010). Relationships between Human Resources Practices and Perceived Employee's Performance of Bankers in NWFP, Pakistan (an Empirical Evidence). *European Journal of Social Science*, 18(2), 210-214.

Blanchard,K. H; Carlos,J.P. and Randolph,A. (2003).Empowerment Take More than One Minute. Barret-Kohler.Sanfrancisco.

Bogler, R. and Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teacher organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.

Conger, J. A. and Kanungo, R. N. (1988) The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13 (3), 471-482.

Chen, J., Zhaohui, Z., Hong, Y.X (2004); "Measuring Intellectual Capital: A New Model and Empirical Study"; *Journal of Intellectual Capital*, 5(1), 195-212.

Chen, Y. G., and Cheng, J. N. (2012). The Relationships Among Recruitment Channels, Understanding of Perspective Job, Job Performance and Turnover Intention Among Taiwanese Kindergarden Teachers. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 40(1), 93-103.

Curado, C., Henriques, L., and Bontis, N. (2011). Intellectual capital disclosure payback. *Management Decision*, 49(7), 1080 - 1098.

Dainty, A.R.J., Bryman, A. and Price, A.D.F. (2002). Empowerment whit in the UK construction sector. Leadership & Organizational Development Journal. 23(6), 353-424.

Evans. J. R. and Lindsay, W. L., (2010). *Managing for Quality and Performance Excellence*. South-Western Cengage Learning, 8th Edition.

Diez, J., Ochoa, M., Prieto, M. and Santidrian, A. (2010). Intellectual Capital and Value Creation in Spanish Firms. *Journal of Intellectual Capital*, 11(3), 348.

Drucker, F., (2009). Empowerment in organizations. *Journal of Humanities Empowerment*. 12(4), 98-117.

Gamerschalg, R. and Moeller, K. (2011). the Positive Effects of Human Capital Reporting. *Corporate Reputation Review*. 14(2), 145 155.

Gagne, M. & Decl, E.L. (2005). Self-determination theory and work Motivation. *Journal Organization Behavior*, 26, 331–362.

Garret, R (2004). Examine the relationship between self efficacy and work performance. *Indian Journal of Industrial Relations*. 39 (4).

Guest, D. (2002), Human Resource Management, Corporate Performance and Employee Wellbeing: Building the Worker into HRM. *The Journal of Industrial Relations*, 44 (3), 335-358.

Fox, J. (1998). *Employee Empowerment: An Apprenticeship Model*. Barney School of Business. University of Hartford.

Khan, M. A. (2010). Effects of Human Resource Management Practices on Organizational Performance - an Empirical Study of oil and Gas Industry in Pakistan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 24, 157-175.

Koontez, C., and Gubbin, B. (2010). IFLA Public Library Service Guidelines. Berline, DEU: Walter de Gruyter.

Lopez, G., and Cuartas, D. (2010). *The Most Relevant Indicators of Intellectual Capital Components in an Engineering Faculty*. 2nd International Congress on Engineering Education, 249 - 253.

Liu, Ch. (2009). *Study on the Effect of Intellectual Capital on Firm Performance*, International Conferenceon Management of e-Commerce and e-Government, 229-231.

Moye, M. J., and Henkin A. B. (2006). Exploring Association between Employee Empowerment & Interpersonal Trust in Managers. *Journal of Management Development*. 25(2), 101-117.

Nesan, L. J. and Holt, G.D. (2002). Assessment of organisational involvement in implementing empowerment. *Integrating Manufacturing Systems*, 4, 201-211.

Han, S. S., Moon, S. J., and Yun, E. (2009). Empowerment, job satisfaction, and organizational commitment: comparison of permanent and temporary nurses in Korea. *Applied Nursing Research*, 22(4), 15-20.

Quinne. R. E and Speritzer. G.M, (1997). The road to empowerment: seven questions every leader should consider, *Organizational dynamics*. 26(2), 37-49.

Qureshi, M. T., Ayisha, A., Mohammad, A.K., Rauf, A.S. and Syed, T.H. (2010). Do Human Resource Management Practices have an Impact on Financial Performance of Banks? *African Journal of Business Management*. 4(7), 1281-1288.

Thomas. K, W, and Velthouse B. A. (1990) Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic, Task Motivation, *Academy of Management Journal*. 15(4), 666-681.

Saberi, M. K and Pazooki, F (2015). *A Comparison of the Conditions of Iran Public Libraries with the IFLA Standards*. Paper presented at: IFLA WLIC 2015 - Cape Town, South Africa in Session 166 - Standards Committee.

Whetten. P. A. and Cameron, K.S. (1998) *Developing Management Skills*. New York: Addison-Wesley, Wheelan.

Wright, P. M., Gardner, T.M. and Moynihan, L.M. (2003). The Impact of Human Resources Practices on the Performance of Business Unit. *Human Resources Management Journal*, 13(3), 21-36.

Zimmerman, M. A. (1995). Psychological Empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*. 23(5), 581-599.